

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ANÁLISIS SOBRE LOS LÍMITES Y ALCANCES JURÍDICOS DE LA CARTA DE
DESPIDO EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN GUATEMALA**

LILIAN HAYDEE ORDOÑEZ BAQUIASCH

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2013

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal:	Lic. Rigoberto Rodas Vásquez
Secretario:	Lic. Gamaliel Sentés Luna

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Obdulio Rosales Dávila
Vocal:	Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero

RAZÓN: “Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas y Contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Licda. Ana Elisa López Gil

Abogada y Notaria



Guatemala, 30 de mayo de 2013

Licenciado

Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria

Licenciado Bonerge Amilcar Mejía Orellana:

De conformidad con el nombramiento emitido por esta Unidad de fecha once de septiembre del presente año, fui asignada como Asesora de tesis de la estudiante **LILIAN HAYDEE ORDOÑEZ BAQUIASCH**, sobre el punto de tesis denominado: **“ANÁLISIS SOBRE LOS LÍMITES Y ALCANCES JURÍDICOS DE LA CARTA DE DESPIDO EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN GUATEMALA”**. Para cumplir con esta disposición, procedí a revisar el trabajo de investigación, el cual cumplió con todos los lineamientos metodológicos y puntos sugeridos durante la revisión.

Por una parte, el trabajo realizado consiste en un análisis jurídico sobre el uso de la carta de despido en Guatemala, el cual representa un aporte académico y profesional de gran importancia para el lector. Es importante mencionar que con su desarrollo, se cumplió con el objetivo general de la investigación, el cual consistió en determinar y explicar sus límites y alcances en el derecho individual guatemalteco.

Por otro lado, el desarrollo de cada uno de los temas presentes en la tesis, tiene un amplio contenido sobre los métodos de investigación científico, analítico y sintético que se refleja en las conclusiones, recomendaciones y bibliografía que se menciona en la investigación, los cuales son congruentes con el tema. Asimismo, la tesis cumple con lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinente.”

Calzada Roosevelt, Edif. Tikal Futura 22-43, zona 11, Torre Sol, Octavo Nivel, oficina 8B

PBX: 2202-4950, Ext. 106. Fax: 2202-4956



Licda. Ana Elisa López Gil
Abogada y Notaria

En relación al tema, estimo concretamente que la bachiller Lilian Haydeé Ordóñez Baquiasch realizó el trabajo en forma acertada, conforme los lineamientos de los métodos y técnicas de investigación adecuadas y necesarias, ya que el proponente del presente trabajo utilizó como método científico para seleccionar la información sobre el tema, la fase de sistematización de la información, la recopilación bibliográfica y demás datos, en cuanto a las subsecuentes fases metodológicas se dieron en forma alterna, ya que se utilizó inicialmente el método deductivo y posteriormente el inductivo, a la vez realizó análisis de hechos particulares dentro de la investigación respectiva, los que interrelacionó con los razonamientos lógicos jurídicos doctrinarios para llegar a las conclusiones, con lo que se determinó que el Código de Trabajo guatemalteco objeto de estudio en el presente trabajo de tesis debería de contar con una normativa que sea específica y en donde se regule los requisitos legales con que debe contar la carta de despido que el patrono extiende al trabajador al momento del despido, puesto que se pudo establecer que no existe uniformidad, ni un mismo criterio entre los patronos al momento de extender el referido documento, y en muchos casos ni se extiende la misma, provocando con ello que se dejen desprotegidos los trabajadores, especialmente a lo que en sus derechos corresponde, dejando de cumplirse con ello los principios inspiradores del Derecho laboral guatemalteco; en consecuencia esto llevo a confirmar la hipótesis planteada, como los supuestos formulados, todo ello consultando la bibliografía y documentos correspondientes.

En tal virtud, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación. Por lo tanto al haber finalizado la etapa de asesoría del trabajo de tesis mencionado me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**

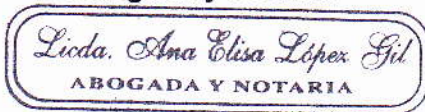


Licda. Ana Elisa López Gil
Abogada y Notaria

Por lo anteriormente expuesto, considero que la tesis fue elaborada satisfactoriamente y cumple con los requisitos reglamentados exigidos por la Facultad y por lo tanto, la recomiendo para que sea aceptada en la discusión del EXAMEN PRIVADO DE TESIS.

Atentamente,

Licda. Ana Elisa López Gil
Abogada y Notaria





USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

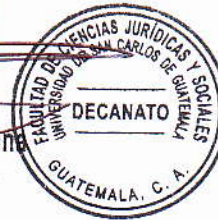


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de agosto de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LILIAN HAYDEE ORDOÑEZ BAQUIASCH, titulado ANÁLISIS SOBRE LOS LÍMITES Y ALCANCES JURÍDICOS DE LA CARTA DE DESPIDO EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Por haberme dado el don de la vida, por estar siempre a mi lado y darme la oportunidad y las fuerzas para alcanzar este triunfo.
- A MIS PADRES:** Gracias por su amor, por su paciencia, por su dedicación, sus cuidados y por los sacrificios hechos a lo largo de todos estos años, ya que con ese gran amor me han permitido formarme profesionalmente, que Dios los bendiga.
- A MIS HERMANOS:** Gustavo, Patricia y Pablo, Ingrid y Juan Carlos por darme el apoyo y compartir conmigo las penas y alegrías, demostrándome así que con amor y unidad se puede salir adelante.
- A MIS SOBRINOS:** Catherine y Sebastián; gracias porque han llegado a dar luz a mi vida, contagiándome de alegría y felicidad.
- A:** La familia Baquiasch Loarca, con especial cariño a mi abuelo Rodolfo, mis tías Gloria y Martha.
- A:** Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, lugar en donde comparto parte de mi vida y en donde he tenido la oportunidad de practicar los conocimientos adquiridos.
- A MI AMIGO Y MAESTRO:** (Q. E. P. D.); Licenciado Héctor Raúl Orellana Alarcón; porque compartió un sueño conmigo, que ahora se concretiza, que Dios lo bendiga.



A LOS LICENCIADOS: Aura Nelly García de León, Carlos Ronaldo Paiz Xulà, Nidia Violeta Dominguez Tzunum, Gladis Arias y Jacqueline Girón, con gratitud por sus sabios consejos.

A MI ASESORA: Ana Elisa López Gil, por su apoyo y asesoría para la realización del presente trabajo de tesis.

A: la Gloriosa, Tricentenaria, Nacional y Autónoma Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por el honor de haber asistido a sus aulas, lo que para mí es motivo de orgullo y gratitud.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. Derecho individual del trabajo.....	1
1.1 Definición.....	1
1.2 Antecedentes históricos del derecho del trabajo.....	1
1.3 Naturaleza y autonomía.....	4
1.4 Fines.....	6
1.5 Principios contenido en el Código del Trabajo guatemalteco.....	9
1.6 Respeto mutuo de los derechos, comprensión recíproca de las necesidades y la coordinación.....	13
1.7 La justicia y la equidad laboral.....	14
1.8 La interpretación laboral.....	15
1.9 Análisis de los considerados del Código de Trabajo, Decreto 1141 del Congreso de la República de Guatemala.....	17
1.10 Ministerio de Trabajo y Prevención Social.....	19

CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo.....	25
2.1 Contrato individual de trabajo.....	25
2.2 Diferencia entre contrato individual y de relación de trabajo.....	28
2.3 Características del contrato individual de trabajo.....	29
2.4 Requisitos para la validez del contrato individual de trabajo.....	30
2.5 Elementos materiales o reales del contrato individual de trabajo.....	34
2.5.1 Salario.....	36
2.5.1.1 Salario mínimo.....	36



	Pág.
2.5.2 Prestación de los servicios.....	38
2.6 Clases de contratos individuales de trabajo.....	39
2.7 Los contratos individuales de trabajo por su forma de celebración.....	40
2.8 Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo.....	42
2.9 Principales obligaciones del patrono.....	42
2.10 Principales prohibiciones del patrono.....	47
2.11 Principales obligaciones del trabajador.....	48
2.12 Principales prohibiciones del trabajador.....	50

CAPÍTULO III

3 Terminación del contrato individual de trabajo y carta de despido.....	53
3.1 Estabilidad de empleo.....	53
3.2 Terminación del contrato individual de trabajo y relación laboral.....	54
3.3 Rescisión del contrato individual de trabajo y relaciones laborales.....	60
3.4 Perfeccionamiento de la causa de la terminación del contrato individual de trabajo.....	60
3.5 Requisitos del despido.....	61
3.6 El preaviso.....	61
3.7 Carta de despido.....	63
3.8 Legislación comparada.....	66

CAPÍTULO IV

4. Limites y alcances jurídicos de la carta de despido en el derecho individual del trabajo en Guatemala.....	71
4.1 Limites y alcances jurídicos sobre el uso de la carta de despido en Guatemala...	71
4.2 Ejemplos y problemas frecuentes en el uso de cartas de despido.....	76



	Pág.
4.3 Obligaciones derivadas del despido injustificado.....	78
4.4 Nulidad de la Carta de Despido.....	79
4.5 Requisitos, prohibiciones y obligaciones que debe contener la carta de despido.....	82
4.6 Denuncias del uso de cartas de despido injustas para el trabajador.....	83
4.7 Necesidad de reformar el Código de Trabajo en torno a la carta de despido.....	84
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
ANEXOS	93
BIBLIOGRAFÍA	99



INTRODUCCIÓN

El presente estudio se elaboró ante la gran necesidad de que a nivel nacional se debe contar con leyes y reglamentos que protejan jurídicamente los derechos de los trabajadores, así como crear disposiciones que establezcan reglas claras de actuación para los patronos. Puesto que el Estado de Guatemala mediante la aceptación y ratificación de Convenios y Tratados con la Organización Internacional del Trabajo – OIT- se ha comprometido a la creación de políticas y programas para la protección de los derechos del trabajador en el país, sin embargo nada se ha dicho o regulado sobre la carta de despido que los patronos entregan a sus trabajadores; sobre los límites y alcances de responsabilidad y procedencia de las mismas, o de los requisitos mínimos que deben contener.

En la actualidad, el problema es la falta de normas que como anteriormente se expuso establezcan los límites y alcances jurídicos de la carta de despido, provocando la desprotección económica y jurídica de los trabajadores.

Siendo por ello el objetivo por el cual se desarrolla la presente investigación, que se logre normar en la legislación laboral guatemalteca lo referente la carta de despido, para que no suceda lo que en la actualidad se presenta, puesto que por ser muy amplia su estipulación en la ley, la carta de despido se a convertido en un documento que carece de eficacia jurídica.

La hipótesis de la presente investigación radica en los efectos que ocasiona la falta de normas laborales que establezcan los límites y alcances jurídicos de la carta de despido en el derecho individual del trabajo en Guatemala, puesto que la carta de despido es utilizada para incumplir o evadir las garantías mínimas de los trabajadores en el país.



Para efectos metodológicos el presente trabajo de tesis ha sido dividido en cuatro capítulos indispensables para su desarrollo siendo: el primer capítulo, donde se aborda de una manera general la definición, naturaleza, principios y fines del derecho individual de trabajo. El segundo capítulo, analiza el contrato individual de trabajo, como una de las principales instituciones del derecho guatemalteco. El tercer capítulo, se encarga de estudiar, analizar y comparar la terminación del contrato de trabajo y el uso de la carta de despido como un requisito necesario. Y, el cuarto capítulo está dedicado a realizar el análisis jurídico detallado del uso de la carta de despido, así como sus consecuencias y sanciones. Además en el mismo capítulo se propone una solución al problema investigado mediante la reforma al Código de Trabajo. Finalmente se adicionaron las conclusiones y recomendaciones de conformidad con lo expuesto en el tema desarrollado.

Esta investigación se desarrolló mediante la aplicación del método científico, cuyo procedimiento va desde la inducción mediante pasos lógicos hasta la deducción de conclusiones y recomendaciones, que permiten la proposición de soluciones a la problemática planteada. Utiliza como fundamento teórico documentos elaborados por instituciones nacionales e internacionales encargadas de velar por el cumplimiento de las normas que protegen al trabajador. Cabe destacar que la técnica utilizada para recabar la información necesaria para la comprobación de la hipótesis fue la documental.

Lo que se persigue con este trabajo de investigación es lograr que el trabajador este protegido por una norma efectiva que al final tenga un resultado positivo y que plasme en ella la tutelaridad del derecho laboral de acuerdo con los tratados ratificados por Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho individual del trabajo

1.1 Definición

En general, el derecho del trabajo guatemalteco es un conjunto de principios, normas e instituciones que tienden a proteger, dignificar y a reivindicar a todos los sujetos que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, con la finalidad de obtener la realización y satisfacción de sus necesidades. Así, la definición de derecho individual de trabajo que se desprende de lo anteriormente expuesto, sería que es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales en forma individual. Es decir que regula las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores.

En esencia, el derecho laboral regula las relaciones que surgen de la presentación de un trabajo por cuenta ajena y aquellas actividades que implican un trabajo personal, retribuido y bajo la organización, dirección y supervisión de un empresario.

1.2 Antecedentes históricos del derecho individual del trabajo

La mayor parte de la doctrina jurídica coincide en aceptar que la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente histórico el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. A consecuencia de esto, se ha dicho



que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

Baltasar Cavazos explica que “los orígenes del derecho laboral, pensamos, a diferencia de algunos autores consagrados, que no debemos buscarlos en la llamada época antigua, ni aun en el Derecho romano, pues la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del “hombre-cosa” impedía el nacimiento del Derecho laboral, que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja.”¹ “El periodo de la Industrialización se caracterizó por la existencia de un trabajo subordinado y por cuenta ajena. Las penosas condiciones laborales dieron lugar a la necesidad de proteger al trabajador y resolver los conflictos que fueron surgiendo. Nacieron, de ese modo, una serie de normas jurídicas que evolucionaron a lo largo de la historia hasta el actual Estatuto de los Trabajadores. En un primer momento, y aunque se limitaba el derecho a realizar huelgas o unirse en sindicatos, las leyes regularon el trabajo de los menores y establecieron criterios para organizar la jornada laboral.”²

Fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista, por las cartas dirigidas al Parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el derecho del trabajo. Efectivamente, desde que Hargreaves en 1764 había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinistas que los estaban desplazando de sus actividades.

¹ Cavazos Flores, Baltasar. **40 Lecciones de derecho laboral**. Novena edición, Editorial Trillas, D.F. México, 2004, Pág. 22.

² *Ibíd.*, Pág. 22.



Ante esto el Parlamento Inglés reconoció el derecho de asociación de los obreros, y se formaron los Trade Unions o sindicatos en 1824, y que más tarde reclamaron una legislación obrera que pusiera fin a los males comunes de la clase trabajadora. El ejemplo de Inglaterra influenció a toda Europa, y todos los obreros de todos los países del Viejo Continente, principalmente en Alemania y en Francia, que redoblaban sus esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos esenciales que les permitieran una vida decorosa.

Mario de la Cueva explica “que en Francia, en el año 1848, el proletariado no se conformó con el establecimiento de la tan ansiada República, porque quería una república que reconociera expresamente el derecho de trabajar. Sin embargo y a pesar de que parecía “definitivamente iniciada la formación del Derecho del trabajo, no lo fue así, ya que a fines de mayo del propio año, los talleres habían sido clausurados y las conquistas obreras habían quedado suprimidas”. No fue sino hasta el año 1884 cuando tuvo lugar la consolidación del Derecho laboral francés, con el reconocimiento del derecho de los obreros a la asociación profesional. En Alemania, el Canciller de Hierro, Bismarck, había sentado las bases de un Derecho del trabajo y en 1890, se crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo.”³

Después, con la creación y adopción del Tratado de Versalles, el derecho del trabajo rompió las barreras nacionales y se internacionalizó al prescribir normas de observancia obligatorias en beneficio de toda clase laborante; fue así como el derecho del trabajo dejó de ser un movimiento social y protector para convertirse en una realidad con contenido esencialmente humano y de naturaleza jurídica. Aunque en Guatemala, el derecho del trabajo tomó relevancia jurídica con el Decreto Legislativo número 330, Código de Trabajo, que fue emitido por el Congreso de la República durante el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, el 8 de febrero de 1947, publicado el

³ *Ibíd.*, Pág. 23.



día 20 del mismo mes, que cobró vigencia el 1^o de mayo de ese mismo año. A través de los años muchas han sido las reformas que ha sufrido el Código de Trabajo, siendo las más amplias de las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos.

Adicionalmente, la reforma contenía en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala del 29 de abril de 1961, que constituyó prácticamente una sustitución total del Código de Trabajo, razón por la cual identifica a este cuerpo normativo con ese número de Decreto. Dentro de las principales reformas de fecha 10 de noviembre de 1992 también se puede citar el Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Ahora bien, es necesario aclarar que el derecho del trabajo constituye *un mínimum* de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables llamadas a desarrollarse en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva de manera muy especial mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

1.3 Naturaleza y autonomía

La teoría de la naturaleza de las relaciones jurídicas establece la distinción entre el derecho público y el privado, y considera que los preceptos del derecho pueden crear entre las personas a la que se aplican, relaciones de coordinación y de supra o subordinación. Cuando se establece una relación de coordinación, entre sujetos que se encuentran en un plano de igualdad, se está frente a una relación de derecho privado; en cambio, si dichas relaciones se dan entre el estado como entidad soberana y un particular, existe una relación de derecho público.



Ahora bien, es necesario recordar que el estado puede intervenir directa o indirectamente en las relaciones jurídicas entre personas individuales y, aún así la relación jurídica seguirá siendo de carácter privado. Como el derecho del trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio, una doctrina homogénea y un método propio que le permite adoptar procedimientos especiales, resulta indispensable conocer a qué rama del derecho pertenece.

Castorena, en su Manual de Derecho Obrero (1932), considera que “el Derecho Obrero es una rama del Derecho público, puesto que su aplicación está mandada categóricamente por el Estado: a todo deber que nos imponemos por nosotros mismos es Derecho privado; es Público el Derecho si el deber proviene no de nuestro ánimo, sino de una regla impuesta por el Estado... tratándose de particulares, las normas que los rigen son de Derecho público si su aplicación es impuesta por el Estado.”⁴

Almosny, por el contrario, estima que “la intervención del Estado en el régimen del contrato, la sustitución de la voluntad particular por la autoridad del Poder Público, el carácter de orden público que encierran las normas del Derecho del trabajo, su fuente misma que arranca del texto de las constituciones políticas, parece a primera vista confirmar la tesis de los que arguyen que el Derecho del trabajo es parte del Derecho público interno. Sin embargo, si se atiende a que todo el Derecho del trabajo gira alrededor del contrato que lleva su nombre, el cual es de índole especialmente privada, por los intereses que regula, tenemos que concluir con la tesis de los que sostienen que no obstante el intervencionismo estatal, el Derecho del trabajo es, por su naturaleza, de la esfera de acción del Derecho privado.”⁵

⁴ *Ibíd.*, Pág. 31.

⁵ *Ibíd.*, Pág. 31.



En cambio, Castán Tobeñas indicar que su naturaleza esta “integrada el Derecho laboral por elementos de Derecho público y de Derecho privado, sobrepasa la clásica división bipartita de las disciplinas jurídicas y crea una tercera agrupación llamada a ocupar un puesto intermedio entre el Derecho individual y el Derecho del estado.”⁶

Finalmente, Sinzheimer, que sostiene que el derecho del trabajo es “un derechos unitario que comprende normas de Derecho público y de Derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues allí donde el Derecho del trabajo es Público supone al Derecho privado y a la inversa.”⁷

En conclusión, puede afirmarse que el derecho del trabajo nació dentro del seno del derecho civil, regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas privativas del derecho común; sin embargo, con el desarrollo de las instituciones y perspectivas de carácter social que influyen en la formación del derecho del trabajo guatemalteco, en este caso, el derecho del trabajo es de naturaleza social, en comunión con el derecho privado, en donde se dan relaciones de coordinación, y el derecho público, donde existen vínculos de subordinación. Es decir, que el derecho del trabajo entendido como un derecho social continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales sino también económicas que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

1.4 Fines

En un principio, cuando aún no se adoptaba y aplicaba el derecho laboral, se cumplía con el derecho civil que se regía por el principio de la autonomía de la voluntad; el

⁶Ibíd., Pág. 31.

⁷Ibíd., Pág. 32.



problema radicaba en que las relaciones de trabajo eran económica y socialmente con el derecho civil que se regía por el principio de la autonomía de la voluntad; el problema radicaba en que las relaciones de trabajo eran económica y socialmente injustas para los trabajadores porque incluían ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se imponían, o se quedaba sin trabajo. Por ello, el derecho del trabajo nació ante el requerimiento obrero de garantizar a los trabajadores una vida. Luego su finalidad suprema se basó necesariamente en otorgar a la clase trabajadora las mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan que los trabajadores una vida decente.

El derecho del trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, y su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

En cuanto a los fines perseguidos por el derecho del trabajo, dice Cabanellas que "considerando el derecho laboral como fruto de causas bien diversas, de una parte con carácter puramente materialista y de otra económico y jurídico, y que en él influyen los principios políticos, ideológicos, sociales y éticos desarrollados en las distintas maneras de sentir y pensar, las divergencias en las opiniones sobre el fin del Derecho laboral crean antagonismos, aparentemente imposibles de salvar. La mayoría de los autores se dividen, en cuanto al principal o principales fines del Derecho laboral, en dos tendencias: una sostiene que el fin esencial es el normativo; otra afirma en que se propone proteger el trabajo y a los trabajadores."⁸

No obstante, para efectos de la presente investigación deberá entenderse que los fines

⁸ *Ibíd.*, Pág. 28.



del derecho del trabajo son múltiples y variados, pues van desde la necesaria tutela del trabajador considerado como la parte débil en la relación de trabajo, hasta la coordinación y conjugación de los intereses que arbitrariamente podrían proponer en la siguiente clasificación: fin sustancial y primario: la protección del hombre que trabaja; fin sustancial de carácter individual, la regulación de las condiciones de trabajo acorde con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores: fin sustancial de carácter colectivo: la coordinación armónica de los intereses que convergen en cada empresa individualmente considerada.

El fin sustancial y primario del derecho del trabajo, bien sea contemplado desde el punto de vista individual siempre, en último término, la protección del hombre que trabaja. Sin embargo, dicha protección así considerada, es sumamente general y abstracta; por ello se hace necesario profundizar para llegar a conocer sus finalidades inmediatas. Así, pueden encontrarse dos fines sustanciales que complementan el primario, el análisis desde el punto de vista individual y el apreciado desde el punto de vista colectivo.”⁹

El fin sustancial individual tiene por objeto regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra en virtud de una relación laboral. El fin sustancial de carácter colectivo va más allá, pues ya no se contenta con proteger unilateralmente a ninguna de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, sino que debe buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

En toda empresa considerada como reunión de factores de la producción par un fin socialmente útil convergen intereses no solamente opuestos sino totalmente

⁹ *Ibíd.*, Pág. 28.



contradictorios: el interés del trabajador que normalmente siempre quiere ganar más y trabajar menos, el interés del patrón de obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido, y el interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, más variada, más diversificada y de mejor calidad.

Todos estos intereses, justos y profundamente humanos, sin regulación conducirían a la empresa en la que actúan a un desastre total y a su propia destrucción. Por ello el derecho del trabajo interviene para armonizarlos, regulando las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos. Su finalidad en este caso es hacer del caos un cosmos; de la desorganización, una empresa organizada; del descontento de las partes, un programa coordinado.

1.5 Principios contenidos en el Código de Trabajo guatemalteco

El derecho laboral consigna una serie de principios a favor de los trabajadores, a partir de la Constitución de la República de Guatemala y del Código de Trabajo guatemalteco, cuya finalidad es la de reivindicarlos en sus derechos, con el propósito de devolverles su calidad y dignidad humana en la prestación del servicio.

Los principios del derecho laboral guatemalteco se desarrollan programáticamente en el cuarto de los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco, de la siguiente manera:

1. Principio tutelar de los trabajadores: enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de

carácter preferente a la parte más débil: el trabajador. Para cumplir con este principio es necesario entender que la parte vulnerable económicamente es el trabajador; es decir, que está en desventaja frente al patrono.

Es importante mencionar que el derecho tutelar de los trabajadores corrige la desigualdad económica y cultural en la que se encuentra el trabajador, porque también garantiza este precepto a nivel constitucional, en los artículos 4 y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2. Principio de garantías mínimas: el derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tiene las siguientes características:
 - a) Mínimas: entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menos cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.
 - b) Protectoras del trabajador: son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.
 - c) Irrenunciables únicamente para el trabajador: se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador, porque el patrono si puede renunciar al mismo, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser



superadas a través de tres formas:

- 1) Contratación individual.
- 2) Contratación colectiva.
- 3) Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

3. El derecho de trabajo es necesario e imperativo: es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde deduce que limita el principio de la autonomía de la voluntad. El derecho común se rige por el principio de la Autonomía de la voluntad. Como ejemplo en el derecho civil guatemalteco, se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del derecho del trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

4. El derecho del trabajo es realista y objetivo: es un principio de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. Es realista porque estudia al individuo en la realidad social que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante toda la posición económica de las partes. Es objetivo porque tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público: al ocurrir la aplicación del Derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El



derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.

6. El derecho del trabajo es hondamente democrático: orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Este principio es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, este último no coincide con la libertad económica.

7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo: este principio cuenta con múltiples inconvenientes para su aplicación en virtud de que los conflictos surgidos entre patronos u trabajadores puedan solucionarse mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose en la mayoría de las situaciones, los intereses del patrono y el trabajador son muy distintos y es cuando técnicamente este principio no se aplica, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos.

8. Principio de sencillez: este principio presupone que las relaciones laborales entre trabajador y patrono deben quedar en términos sencillos y comprensibles para ambos. De aquí se desprende el análisis sobre el contrato oral de trabajo que el Código de Trabajo guatemalteco establece como viable como sucede en las actividades agropecuarias. Sin embargo, es necesario, conforme la ley, que el patrono entregue una tarjeta o constancia de trabajo al trabajador. Así pues,



conforme este principio es posible realizar contratos orales aunque implica la obligación de emitir algún tipo de constancia.

1.6 Respeto mutuo de los derechos, comprensión recíproca de las necesidades y la coordinación.

Además, de los principios anteriores enunciados, el derecho del trabajo debe entenderse y aplicarse conforme a los siguientes pilares filosóficos:

1. Respeto mutuo de derechos: el día en que los patronos y trabajadores se respeten mutuamente sus derechos, indiscutiblemente se habrá dado un paso enorme a la evolución armónica del Derecho laboral. Sin embargo, el simple respeto mutuo de derechos, por muy importante que en realidad sea, no basta pues un patrón no podrá ser considerado como un buen empresario ni un obrero podrá ser estimado como un buen trabajador, por el simple hecho de que se respeten sus derechos, ya que estos deben respetarse siempre por el imperativo categórico de la ley, y si cualquier parte de la relación de trabajo no lo hace voluntariamente, la contraparte puede exigir su cumplimiento por conducto de las autoridades correspondientes.
2. Comprensión recíproca de necesidades: cuando el patrón comprenda que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, y cuando el obrero entienda que el patrón se ve aquejado no solamente por problemas de orden laboral, sino también por la competencia desleal, por la falta de crédito barato y de materia prima entonces si se abrirá

una etapa nueva, más humana y más justa, en la evolución del Derecho del trabajo.

3. Coordinación técnica de esfuerzos: el respeto mutuo de derecho y la comprensión recíproca de necesidades sin la coordinación técnica de esfuerzos, harían del derecho del trabajo una disciplina utópica. La técnica, al servicio del derecho laboral, se impone como algo indispensable porque requiere que el trabajador este capacitado para desarrollar cierta actividad, mientras que el patrono debe hacer ver sus objetivos como empresa en coordinación con los esfuerzos de sus empleados.

Sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente. Las técnicas de administración en las empresas constituyen también, las herramientas indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento.

1.7 La justicia y la equidad laboral

Mario de la Cueva manifiesta que “la justicia es una idea universal que se expresa en fórmulas generales, su aplicación mecánica tendría que conducir a la injusticia, en virtud de que fórmulas abstractas no pueden regular las condiciones concretizadas.”¹⁰ Por su parte, Preciado Hernández, “la distingue como criterio o como virtud, considerando que la justicia criterio es un objetivo ideal mientras que la justicia virtud es un hábito que tiene si asiento en la voluntad y no en la inteligencia.”¹¹

¹⁰ *Ibid.*, Pág. 47.

¹¹ *Ibid.*, Pág. 47.



La justicia en materia laboral implica resolver conflictos conforme a la ley, dando a cada parte, la resolución que le corresponde según sean las circunstancias del caso. La equidad, en cambio, es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; es decir, consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados. En este sentido, puede estimarse que la justicia es el género y la equidad es la especie; así, la equidad constituye una fuente real y no formal del derecho del trabajo, porque determina el contenido de la aplicación de la justicia al caso concreto, al dictar las reglas necesarias que deberán tomarse en cuenta no sólo para que sus fallos sean equitativos, sino también para cumplir con la ley.

Ahora bien, justicia y equidad no deben confundirse, deben en cambio tenerse siempre en cuenta en la integración del derecho, para hacerse que este armónico, no solamente dentro del punto de vistas laboral, las relaciones entre patronos y trabajadores, sino desde un ángulo visual general, las relaciones humanas, para que el hombre, finalidad del derecho y no medio, pueda satisfacer sus necesidades mediatas e inmediatas, temporales y extratemporales.

1.8 La interpretación laboral

Sanseverino afirma que la interpretación de la ley no debe favorecer a ninguna de las partes en conflicto, sino el interés de la colectividad. “la interpretación debe ser conducida en forma de favorecer lo más posible el equilibrio de los opuestos intereses patronales y obreros y reciproca colaboración de las categorías productoras sobre la base de la subordinación de todo interés individual o de categoría a los intereses superiores de la producción y del Estado.”¹²

¹² **Ibíd.**, Pág. 58.



En otras palabras, puede entenderse que el derecho del trabajo debe interpretarse en favor no de los sujetos que en él intervienen, sino en beneficio de los intereses más caros de la sociedad.

El Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 17 textualmente establece que: “Para efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” Esta norma orienta la postura que deben tomar los juzgadores y la población en general, ya que indica que en primer término, deben tomarse en cuenta los intereses del trabajador sobre el patrón, y en segundo lugar, que estos intereses protegidos deben estar en armonía con la convivencia social. Como puede notarse, el Código de Trabajo guatemalteco exige que la interpretación sea fundamentalmente a favor de una parte: el trabajador, no obstante, condiciona esta garantía al someterla a la armonía social.

Aunque esta última parte puede tomarse como punto de partida para someter los intereses del trabajador a los intereses sociales; es decir, que en apariencia la interpretación del derecho laboral guatemalteco es eminentemente en favor del trabajador, pero la aplicación de la ley también exige que las resoluciones sobre conflictos atiendan a los intereses sociales en su conjunto. Por tanto debe entenderse que los intereses del trabajador deben ser armoniosos con la sociedad o que no contraríen su cultura.

Con esta postura, autores como Manuel Marván consideran que “el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador, debe tener sus excepciones. Así, por ejemplo, en los casos de que la duda recaiga sobre la forma de administrar o dirigir una empresa, la solución deberá darse a favor del patrón. El principio de la



interpretación analógica también reviste una muy especial importancia en el Derecho laboral, ya que las leyes extranjeras, la doctrina de otros países o su jurisprudencia pueden servir, en ocasiones, para interpretar adecuadamente alguna disposición oscura o contradictoria. La buena fe también debe tomarse en cuenta para interpretar algún precepto de carácter laboral que en apariencia sea oscuro o de difícil aplicación.”¹³

Ahora bien, la exposición del autor se basa en comprender que pueden existir casos en que los juzgadores o instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, requiere otra perspectiva de análisis, como sucede con la gerencia de las empresas o la buena fe de los patronos, cuando en realidad sí tiene la voluntad de cumplir con sus obligaciones, pero sus trabajadores resultan problemáticos y abusadores. En este sentido, es necesario que la interpretación del derecho laboral individual guatemalteco sea conforme a la justicia y equidad de los intereses sociales.

1.9 Análisis de los considerados del Código de Trabajo de Guatemala. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala:

Los considerandos del Código de Trabajo guatemalteco, son una parte fundamental que orienta la interpretación y aplicación de las leyes laborales guatemaltecas. Asimismo, resultan ser mecanismos directrices que permiten a las instituciones y población en general entender el carácter social del derecho individual de trabajo. Los considerandos son:

- a) Primer considerando: justifica la necesidad de revisar y modificar la legislación laboral. La experiencia indica dicha necesidad.

¹³Ibíd., Pág. 58.



- b) Segundo considerando: señala que conviene ajustar y precisar los conceptos contenidos en el Código de Trabajo guatemalteco para que éstos se adecuen a la doctrina y técnica jurídica. Además integrar los diversos convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

- c) Tercer considerando: indica que la inspiración de la legislación laboral debe ser las características ideológicas que se exponen en el cuarto considerando.

- d) Cuarto considerando: denomina y enumera las características ideológicas que doctrinariamente son conocidas como principios informáticos del derecho del trabajo.

- e) Quinto considerando: Manifiesta que en el Código de Trabajo guatemalteco es necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva (Procesal) para la eficaz aplicación estableciendo un conjunto de normas procesales claras y sencillas que permitan resolver con claridad y acierto los problemas que surjan en la aplicación de la legislación laboral.

- f) Sexto considerando: establece que las normas del Código de Trabajo guatemalteco deben inspirarse en otro principio que antes no fue mencionado ya que en este considerando se describe como: El derecho de trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre capital y el trabajo.

En este ultimo, es importante mencionar que este principio tiene ciertos inconvenientes para su aplicación, en virtud de que los conflictos surgidos entre patrono y trabajadores puedan solucionarse mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero



tratándose en la mayoría de las situaciones, los interesados del patrono y el trabajador son muy distintos y es cuando técnicamente este principio no se aplica, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian interés entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos.

1.10 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala del Decreto número 330, Código de Trabajo guatemalteco, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947. El Ministerio es miembro del Gabinete del Gobierno de la República de Guatemala. Su labor esencial la constituye la planificación, orientación, dirección y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo. Es la autoridad superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerce jurisdicción en toda la República de Guatemala y desempeña funciones permanentes sobre las dependencias, oficinas, funcionarios y empleados. Las disposiciones legales que le rigen son la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo guatemalteco; y Reglamentos de Trabajo y Previsión Social guatemaltecos. Sus funciones principales son las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de las funciones que específicamente asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el Decreto número 114-97, del Congreso de la República de Guatemala.
2. Refrendar los Decretos, Acuerdo Gubernativos y Reglamentos, dictados por el Presidente de la República de Guatemala.



3. Ser jefe del ramo de la administración que le está encomendado, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la República de Guatemala.
4. Ser órgano de comunicación del Presidente de la República de Guatemala con los demás funcionarios y empleados del ramo laboral.
5. Supervisar y procurar el buen funcionamiento de las actividades del ramo laboral.
6. Resolver los asuntos de su ramo y revisar jerárquicamente los actos y resoluciones de los demás funcionarios y empleados dentro de su esfera.
7. Firmar la correspondencia que se dirija a los Presidentes de los organismos de Estado, a los Ministros de Estado, así como la que por su importancia lo amerite.
8. Refrendar los nombramientos de los empleados del Ramo y nombrarlos directamente cuando la ley le faculte para ello. (véase estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social).
9. Corresponde al Ministro, asimismo, la supervisión de las labores de las Oficina de Registro y Trámite Presupuestal y del Departamento de Relaciones Públicas.

El Ministerio de Trabajo esta formado por viceministros, direcciones y unidades dependientes que velan por el cumplimiento de las leyes laborales, no obstante, se



cuenta con algunas que realizan diversas actividades indispensables y protagónicas para el país, entre ellas se encuentran:

1. INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: Promueve el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior del trabajo; vela por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala; participa en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
2. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: Conoce y resuelve lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, conforme a la ley; llevar el registro público de sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones de trabajo, convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y otros registros permitentes; autorizar libros de salarios y planillas, suministrando modelos y normas para su correcta impresión; presta asesoría y la debida orientación en materia sindical, así mismo en relaciona contratos de trabajo, suministrando modelos según las distintas clases de trabajo.
3. PROCURADURÍA GENERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR: Presta asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no han recibido conforme a la ley, el pago en concepto de indemnización y prestaciones laborales al finalizar su relación de trabajo; evacua las audiencias de conformidad con la ley, así como contestar las oposiciones, excepciones, recursos y previos de las demandas planteadas hasta su fenecimiento; controla y registra adecuadamente las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencias de las demandas ordinarias laborales.



4. DIRECCIÓN GENERAL DE RECREACIÓN DEL TRABAJADOR DEL ESTADO: Formula políticas en materia de recreación; mantener y administrar los centros recreativos y vacacionales a cargo del Ministerio; promueve y difunde información relativa a los servicios recreativos que ofrece el Ministerio de Trabajo y Previsión Social guatemalteco para los empleados del sector público.

5. DIRECCION DE PREVISIÓN SOCIAL: protege al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social, a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; estudia y recomienda las medidas que ayudan a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; implementa programas de protección a los sectores de trabajo vulnerables; formula políticas de previsión social en general, seguridad social, seguridad e higiene en los centros de trabajo; promueve acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, especialmente lo relativo a los derechos laborales; ejecuta programas que permiten la difusión, aplicación e implementación del Convenio 169 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT- y otros que fomenten la participación respecto a los pueblos indígenas; participar en la formulación de leyes, reglamentos y normas administrativas que emitan las instituciones del Estado de Guatemala, para asegurar la participación plena de los pueblos indígenas.

6. DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD: Realiza acciones y programas de sensibilización, en las entidades gubernamentales y privadas, destinados a valorar el potencial de las personas con discapacidad; en ese sentido, se desarrollan programas y proyectos de inserción laboral de las personas con discapacidad; promueve la creación de oportunidad de empleo inclusivas, con enfoque integral, que considere la accesibilidad para los diferentes tipos de discapacidad. Debe mencionarse la importancia de captar oportunidades laborales en igualdad de condiciones y determinar cuales son los



perfiles de ingreso al mercado laboral de personas con discapacidad en la empresa privada.

7. UNIDAD DE PROTECCIÓN AL ADOLESCENTE TRABAJADOR -UPAT-: Permite desarrollar acciones de sensibilización y movilización social para prevenir y erradicar el trabajo infantil, proteger los derechos laborales de los y las adolescentes trabajadores (as), bajo las doctrinas de protección y desarrollo integral.
8. DEPARTAMENTO DE PUEBLOS INDÍGENAS: Ejecuta programas que permitan la difusión, aplicación e implementación del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y otros que fomenten la participación respecto a los pueblos indígenas.
9. DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA: sus objetivos son mejorar las condiciones de salud y seguridad y medio ambiente en los lugares de trabajo.





CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo

2.1 Contrato individual de trabajo

La doctrina jurídica acepta varias definiciones del contrato individual de trabajo, entre las más reconocidas se encuentra la de Guillermo Cabanellas que indica lo siguiente: "Convenio obligatorio entre dos o mas partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la presentación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador."¹⁴

También se tiene la definición de Ramírez Gronda quien considera: "Contrato de Trabajo es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración."¹⁵

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Primera Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1970, Págs. 3411 y 3412.

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Primera Edición, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina año 1979, Págs. 170 y 171.



Como puede notarse, la idea principal de contrato se basa en entender que el mismo implica la unión de voluntades o de un acuerdo de voluntades; es decir, la unificación de voluntades entre patrono y trabajador mediante la cual se establece un objeto, derechos y obligaciones.

El Artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco establece: "Contrato Individual de Trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a presentar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma."

Con base a esta norma, puede entenderse en un principio que el contrato individual de trabajo es una institución jurídica que tiene una finalidad económica y social en la que se entablan vínculos o relaciones entre patrono y trabajador; en consecuencia, es un acto jurídico que consiste en una declaración común de voluntad que tiene por finalidad inmediata regir sus relaciones estableciendo para la prestación o ejecución personal de obras. En segundo lugar, que el contrato individual de trabajo requiere que el trabajador quede bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono; y, por último, que mediante la prestación o ejecución del trabajo el trabajador obtenga una retribución de cualquier clase o forma.

Ludovico Barassi explica que "la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del individuo a los órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es dependencia continuada y dirección inmediata."¹⁶

¹⁶ Barassi, Ludovico. **Compendio de derecho del trabajo**. Editorial Porrúa. D.F. México 1972, Pág. 360.



Dirección se deriva de dirigir, que significa conducción y orientación a determinado lugar o fin, por medio de ella una persona se encamina a lo mejor. La dirección se manifiesta en mayor o menor grado según los servicios que prestan, y disminuye a medida que los trabajadores son técnicamente más calificados.

Ahora bien, es importante mencionar que existen autores que hablan de subordinación porque es un término más amplio y flexible, que concuerda con la dirección y dependencia. Guillermo Cabanellas define la subordinación como: "Dentro de la tesis por nosotros sostenida, en relación a su naturaleza jurídica, entendemos por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa."¹⁷

La subordinación significa que un trabajador está sometido a la voluntad de un patrono, a través de una supeditación funcional que implica el desarrollo a ciertas actividades laborales. Así, que la subordinación a se caracteriza por:

1. El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esa razón esta sujeto a la organización de la empresa;
2. El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes, sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza;

¹⁷ Cabanella, Guillermo. **Ob. Cit.**, Pág.197



3. La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del empleador con la facultad de éste de establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo;
4. La fiscalización del empleador expresada en supervisar y controlar la forma en que el trabajador desempeña sus labores;
5. La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad, es decir, las labores que se realizan no deben ser accidentales;
6. El servicio se presta por cuenta ajena en beneficio del empresario para los fines económicos de éste, por lo tanto, el trabajador es ajeno a los riesgos y pérdidas de la empresa.

2.2 Diferencias entre contrato individual de trabajo y relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada trabajador, y otra persona, denominada patrón.

Mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el patrón. Así, la relación de trabajo es el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en ámbito del Derecho del trabajo y la seguridad social; en consecuencia, es el punto de referencia



fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patronos, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Ahora bien, la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

2.3 Características del contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo se caracteriza por lo siguiente:

1. Es consensual: porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta. Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.
2. Es conmutativo: las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause éste.



3. Es oneroso: porque el patrón se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono, por el servicio prestado y el salario recibido.

4. Es bilateral: ambas partes contratantes (patrono y trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia otra. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre el patrono y el trabajador, por consiguiente para que exista un vínculo tienen que existir dos partes contratantes, dos elementos personales según lo menciona el Artículo 18 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

5. Es personal: se celebra entre los propios interesados en la contratación.

6. Es de tracto sucesivo: sus efectos se prolongan en el tiempo.

7. Es principal: subsiste por sí solo sin necesidad de ningún otro contrato.

2.4 Requisitos para la validez del contrato individual de trabajo

Existe una primera cuestión que determinar en la creación de contratos individuales de trabajo: la obligatoria observancia de la ley. Si un contrato se ajusta a las previsiones legales entonces será válido, es decir, la validez de los contratos laborales tiene que ver con el cumplimiento de ciertos requisitos de validez estipulados en la norma jurídica, como se establece en el Código Civil guatemalteco: "Artículo 1251. El negocio



jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicios y objeto lícito.”

Por disposición normativa expresa: la capacidad legal del sujeto, la declaración de voluntad, la ausencia de vicios y un objeto lícito son los requisitos esenciales para la validez de un acto jurídico;

1. Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad: Consiste en la aptitud de las personas para ser titulares de derechos y obligaciones, y para hacerlos valer por sí mismas.

La capacidad puede ser:

- a. Capacidad de ejercicio: es la aptitud para ser titular de relaciones jurídicas, para ello es necesario tener la mayoría de edad.
 - b. Capacidad relativa: es la aptitud para actuar por sí mismas en la vida social, como se indica en el Artículo 8 del Código Civil guatemalteco: “los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley” con autorización de la inspección General de Trabajo.
2. Consentimiento que no adolezca de vicios: Los vicios del consentimiento “son aquellas circunstancias que afectan a alguna de las condiciones internas del consentimiento. El consentimiento está viciado cuando uno o más de sus componentes presentan algún defecto,”¹⁸ entre los vicios que afectan el consentimiento se puede identificar:

¹⁸ Contarino, Silvia. **Contratos civiles y comerciales**. Primera Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 2000, Pág. 115.



a. Vicios del discernimiento:

1. Inmadurez mental: indica que la persona es incapaz de tener un conocimiento general de las cosas y por tanto, no puede apreciar las consecuencias de sus acciones.
2. Insania mental: significa que la persona carece de salud mental, padece de alguna privación de la razón, por causas biológicas, físicas o accidentales.

b. Vicios de la intención:

1. Error o ignorancia: falso conocimiento, o concepción sobre alguna cosa, persona o cuenta.
2. Error sobre la naturaleza del acto.
3. Error en la persona del contratante.
4. Error respecto del objeto del acto.
5. Error sobre la causa principal del acto
6. Error sobre la cualidad de la cosa.

En el Código Civil guatemalteco se contempla el error en el objeto, en persona y en cuenta:

- a) Error en objeto: “es causa de nulidad cuando recae sobre la sustancia de la cosa que le sirve de objeto, o sobre cualquier circunstancia que fuere la causa principal de la declaración de voluntad.” Artículo 1258, Código Civil guatemalteco.



b) Error en persona: solo invalidara el negocio jurídico cuando la consideración a ella hubiere sido el motivo principal del mismo.” Artículo 1259, Código Civil guatemalteco.

c) Error en cuenta: “solo dará lugar a su corrección.” Artículo 1260, Código Civil guatemalteco.

2. Dolo: provocado en una persona distinta a la que lo comete. El dolo puede provenir directamente de alguna de las partes, o un tercero, en el Código Civil guatemalteco se establece: “Artículo 1261, es todo sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes.”

3. Simulación: consiste en el encubrimiento de un acto dándole apariencia de otro, conteniendo cláusulas falsas, o también se transmiten o constituyen Derechos a personas interpuestas o intermediarias. La simulación puede ser absoluta; cuando la declaración de voluntad nada tiene de real, y es relativa cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter, según se establece en los Artículos 1284 y 1285 del Código Civil guatemalteco.

d) Vicios de la libertad:

1. Fuerza: es entendida cuando se ejerce violencia física, sobre la persona.

2. Intimidación: cuando se ejerce violencia psíquica, amenazas; sobre la o las partes. Cuando se refiere a violencia, se hace en el sentido de la exposición a un mal grave o la pérdida considerable de bienes, que la fuerza actúa por temor.



4. Objeto lícito:

Un acto jurídico debe ser lícito y con ello el motivo o fin que pretenda obtener, la licitud del objeto responde a la observancia legal al orden moral, social y público de un acto en relación a lo previsto en ley.

2.5 Elementos materiales o reales del contrato individual de trabajo

2.5.1 Salario

“Este elemento, configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, de entregar como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial al trabajador.”¹⁹ En la práctica “se utiliza los términos de salario o sueldo indistintamente, ambos términos tiene un origen distinto; así, la palabra salario proviene del latín *Salarius* a su vez derivado de sal, pues era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal; la palabra sueldo deviene del vocablo francés *soude* donde se deriva la palabra soldada o soldado, que era una moneda igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados del reino francés.”²⁰

El Código de Trabajo establece en su artículo 88 que el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos.

¹⁹ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Editorial Estudiantil Fenix, Guatemala, 2004, Pág. 44.

²⁰ **Ibíd.**, Pág. 44



En todo caso, sueldo o salario es una retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido; es decir que es una obligación jurídica y económica que el patrono debe hacer efectiva. El código lo dispone de esta manera, porque el salario es el puente principal de vida para cualquier trabajador, porque le permite cubrir sus necesidades personales y las de su familia.

Ahora bien, existen distintas formas de salario, tradicionalmente se han distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que el primero, se calcula el salario atendido al tiempo, jornada diaria de trabajo, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga, en tanto que el segundo se toma en cuenta, de manera principal, el resultado del trabajo. Así, que las clases o formas de salario son:

1. Salario por unidad de tiempo. En éste la retribución se fija con independencia de la producción del trabajador, de manera que aun cuando no haya producción del trabajador el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida. Los riesgos, por lo tanto están al exclusivo cargo del empresario. El salario por unidad de tiempo puede pactarse por mes, quincena, semana, día u hora.
2. Salario por unidad de obra o a destajo. Este es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo si no que varia según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable ya que se modifica, aumentando o disminuyendo, de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, aprecio alzado o a destajo.



La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluta, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. Se tiene en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado, a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

3. Salario a precia alzado. Es aquel que se fija en aquellos casos que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra a precia alzado, en que el primero el trabajador solo pone su trabajo y no los materiales y el segundo pone tanto los materiales como su actividad.
4. Salario por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. En esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder, la liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.
5. Salario en especie. Es aquel que no se paga en dinero, es la parte que no se abona en efectivo. Generalmente constituye la casa, comida etc. Que proporciona el patrono. esta clase de salario solo es admitida por la legislación guatemalteca para la casa del trabajo agrícola o ganadera y en el equivalente al 30% del total del salario.

2.5.1.1 Salario Mínimo

En Guatemala, el Organismo encargado de fijar y revisar periódicamente los salarios mínimos es la Comisión Nacional del Salario. La Comisión se vale de sus órganos



regionales denominados Comisiones Paritarias del Salario Mínimo para recabar toda información necesaria de las diferentes regiones del país, para presentar posteriormente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social el dictamen que contiene los salarios mínimos por actividad y circunscripción económica.

La Comisión se integra de la siguiente manera:

- 1) Dos representantes gubernamentales designados por el Organismo Ejecutivo.
- 2) Dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores.
- 3) Dos representantes de las entidades gremiales y sinocales de los patronos.
- 4) Un representante del Ministerio de Economía.
- 5) Un representante de la Junta Monetaria.
- 6) Un representante del instituto Nacional Guatemalteco de Seguridad Social.
- 7) Un representante del Instituto Nacional de Estadística.
- 8) Un representante del Instituto Indigenista Nacional.



Conforme al Acuerdo Gubernativo número 359-2012 de fecha 23 de diciembre de 2012, publicado el 28 de diciembre de 2012, con vigencia a partir del 1 de enero del 2013, el salario mínimo autorizado y de la forma de cálculo para determinar el salario mensual es el siguiente:

Actividades Económicas	Valor hora diurna	Diario	Mensual	Bonificación Incentivo	Total
Actividades no Agrícolas	Q.8.93	Q.71.40	Q.2,117.75	Q.250.00	Q.2,421.75
Actividades agrícolas	Q.8.93	Q.71.40	Q.2,117.75	Q.250.00	Q.2,421.75
Actividades exportadora y de maquila	Q.8.20	Q.65.63	Q.1,996.25	Q.250.00	Q.2,246.25

Fórmula para calcular el salario mensual: salario diario x total de días del año / 12. Es necesario mencionar que el establecimiento del salario mínimo arriba indicado, es una norma de carácter obligatorio para los patronos y de carácter irrenunciable para el trabajador. Asimismo, representa el monto mínimo que el patrono debe pagar a sus trabajadores, por tanto, el salario no puede pactarse, fijarse o pagarse por menos de las cantidades establecidas.

2.5.2 Prestación de los servicios

Este elemento establece la obligación principal del trabajador, dentro de la relación de trabajo, en la que se determina qué actividades o funciones debe realizar a favor del patrono. Por la cual es necesario que en todo contrato de trabajo se incluyan las condiciones o elementos para la prestación de los mismos, que a su vez fluyen en la remuneración del trabajador.

Las condiciones o elementos son:



1. La materia u objeto.
2. La forma o modo de su desempeño
3. El tiempo de su realización.
4. Las retribuciones que como consecuencia de todos los demás elementos señalados, está el patrono obligado a cumplir.

Ahora bien, hay que considerar la indeterminación de los servicios, que también es un elemento implícito dentro del contrato individual de trabajo, de conformidad con lo que establece el Artículo 21 del Código de Trabajo guatemalteco, que señala que en el caso de que un contrato de trabajo, no se haya determinado en forma expresa el servicio que deba prestar el trabajador, se entenderá que éste sólo queda obligado a desempeñar aquellos servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y siempre y cuando sean del mismo género de los que forman el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

2.6 Clases de contrato individual de trabajo

Conforme al Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos se clasifican en:

1. Por tiempo indefinido: es el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca que ejemplifica el principio de estabilidad laboral, en virtud del cual todas las relaciones de trabajo son de naturaleza continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato. Ahora bien, el Artículo 26 establece que todo contrato individual de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.



2. A Plazo Fijo: Este contrato tiene carácter de excepción y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sino que además que la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsiste al vencimiento del plazo previsto.

3. Por obra determinada: Este contrato también tiene carácter de excepción y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin, como sería precisamente la entrega de la obra.

2.7 Los contratos individuales de trabajo por su forma de celebración

Los contratos individuales de trabajo, también se clasifican por su forma de celebración, en contratos escritos y contratos verbales.

- a) Contratos escritos: Éstos constituyen la regla general. Conforme el Artículo 28 del Código de Trabajo guatemalteco, recogiendo el principio de tutelaridad todo contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador, es decir que la obligación de suscribirlo es únicamente del empleador, pues como se podrá apreciar más adelante, la falta de contrato es imputable también a él. Se puede apreciar la tutelaridad de esta norma en que incluso se fija un plazo al empleador para obligarlo a remitir a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión la respectiva copia del contrato.

- b) Contratos verbales: Esta forma de celebrar el contrato constituye la excepción a la regla general, y se admite su celebración sólo para ciertas y determinadas



actividades, de conformidad con lo que señala el Artículo 27 del Código de Trabajo de Guatemala siendo las siguientes:

1. Labores agrícolas o ganaderas;
2. Servicios domésticos;
3. Trabajos accidentales o temporales que no excedan los 60 días; y
4. Prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que no exceda de Q.100.00 o de 60 días.

Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba. Sin embargo, el mismo artículo establece que en todos los casos el patrono esta obligado a entregar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, así como el vencimiento de cada periodo de pago, el numero de días trabajados o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas.

En este último sentido se puede entenderse conforme lo dispuesto en la norma, que todos los contratos individuales de trabajo deben tener un documento escrito que respalde el mismo; es decir que no existe el contrato verbal porque el mismo artículo impone la obligación de entregar la tarjeta o constancia de la relación laboral. Ahora bien, en la práctica este precepto no se cumple íntegramente porque generalmente los patronos no elaboran el contrato escrito, la tarjeta o constancia. No obstante, la plena prueba del contrato se hace con el documento, y la falta de éste será de conformidad con la ley, siempre imputable al empleador, debiéndose agregar de que en caso del que patrono no cumpla con exhibir el contrato al serle requerido, por cualquier autoridad de trabajo, se tendrá por dad la presunción legal de que son ciertas todas las estipulaciones del contrato de trabajo afirmadas por el trabajador. Por ello, la omisión

del documento será siempre imputable al empleador y en consecuencia siempre cargara de prueba a favor del trabajador.

2.8 Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo

El contrato puede perfeccionarse de las siguientes maneras:

1. General: Es la forma típica de perfeccionar el contrato, a través de la simple presentación de los servicios, sin que para ello deba existir la suscripción de documento alguno.
2. Especiales: Son la suscripción del documento y el inicio simultaneo de la relación de trabajo, y la suscripción del documento aunque se pacte que la relación de trabajo iniciará posteriormente. Para esta última puede tomarse como referencia el formato que la Inspección General del Ministerio de Trabajo extiende en forma gratuita.

2.9 Principales obligaciones del patrono

Conforme lo establece el Artículo 61 del Código de Trabajo , además de las contenidas en otros artículos del mismo texto legal, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, las obligaciones de los patronos son las siguientes:

1. Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión



Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentre la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- a) Egresos totales que haya tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
 - b) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.
2. Preferir en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
 3. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
 4. Dar oportunamente a los trabajadores o útiles, instrumentos y materiales necesario para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suminístralos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
 5. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se preste los



servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

6. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto los soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
7. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
8. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
9. Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;



10. Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

11. Mantener en los establecimientos comerciales o industrias donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

12. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo domestico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

13. Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para su uso domésticos y sus respectivos animales; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de sus animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que pueda consumir personalmente el y sus familiares que vivan en su compañía;



14. Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

15. Conceder licencias con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- a) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
- b) Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
- c) Por nacimiento de hijo, dos días.
- d) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- e) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día afuera del departamento de que se trate.
- f) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios o los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.



- g) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2.10 Principales prohibiciones al patrono

Conforme al Artículo 62 del Código de Trabajo de Guatemala, las prohibiciones son:

1. Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
2. Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general;
3. Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquier que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar a unos otros;
4. Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
5. Retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
6. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;



7. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o de bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condicione anormal análoga; y

8. Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

2.11 Principales obligaciones del trabajador

Según lo establece el Artículo 63 del Código de Trabajo de Guatemala, además de las contenidas en el texto legal, reglamentos y en leyes de previsión social las obligaciones del trabajador son:

1. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

2. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

3. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le faciliten para el trabajo. Es entendido los que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;



4. Observar buenas costumbres durante el trabajo;
5. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
6. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen de alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
7. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o de la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
8. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
9. Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenara el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo



antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenara el lanzamiento.

2.12 Principales prohibiciones al trabajador

El Artículo 64 del Código de Trabajo Guatemalteco establece las siguientes prohibiciones para el trabajador:

1. Abandonar el trabajo en horas de labor sin cauda justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
2. Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de consciencia que la misma establece;
3. Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
4. Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinadas;
5. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las



leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

6. La ejecución de hechos o violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.





CAPÍTULO III

3. Terminación del contrato individual de trabajo y carta de despido

3.1 Estabilidad del empleo

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea a plazo indefinido o a plazo fijo. Mientras que la llamada protección contra el despido es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del trabajador. Según la intensidad con que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en estabilidad propia e impropia.

Existe estabilidad propia, la cual puede ser absoluta o relativa, cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa; el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin convocar una causa y está obligado a reincorporar el trabajador (absoluta) o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización agravada (relativa). En el derecho guatemalteco del trabajo la única que podría considerarse que existe ante el despido arbitrario, es la estabilidad propia relativa, pues la única penalidad que la ley impone al patrono que despide sin justa causa y en consecuencia contra la estabilidad, es el pago de una indemnización por tiempo de servicio.

La estabilidad impropia ocurre cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa justificada;



se trata, simplemente, de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone.

Sin embargo, algunos autores señalan que el sistema de estabilidad absoluta es irrazonable porque suprime el poder discrecional del empleador respecto a la integración de su personal, ya que viola la garantía de la libertad de comercio e industria y el derecho de propiedad. No obstante, la oposición considera ajustada la estabilidad absoluta que surge de los pactos colectivos.

Ahora bien y en todos los casos, la protección contra el despido arbitrario se reduce a una indemnización basada en el salario y a la antigüedad del trabajador; por ello, se puede afirmar que existe un régimen de libertad de despido con indemnización tarifada que cubre los daños y perjuicios ocasionados; y de acuerdo con la doctrina, solamente cuando existe una conducta adicional dolosa del empleador podría admitirse excepcionalmente una condena por daño moral.

La indemnización, que es calculada en dinero y no queda al arbitrio judicial, tiene una triple función: reparatoria, sancionatoria y disuasiva. Es reparatoria porque es resarcitoria en forma parcial de los daños y perjuicios ocasionados por el comportamiento antijurídico del empleador. Es sancionatoria o punitiva, ya que castiga el comportamiento antisocial del empleador. Es disuasiva, porque el costo económico de la indemnización pretende evitar los despidos directos sin causa.

3.2 Terminación del contrato individual de trabajo y relación laboral

La terminación individual de la relación de trabajo es el acto mediante el cual se extinguen de manera natural las relaciones de trabajo. Según indica el Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo 76: "Hay terminación de los contratos de trabajo



cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le pone fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causas imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

Como puede entenderse, la norma establece como requisito para la terminación de un contrato laboral individual de trabajo, la extinción de la relación laboral. Esta condición significa que el trabajador debe dejar de prestar sus servicios y, que el patrono ya no se beneficia de los mismos, para que sea considerada la extinción de la relación.

Asimismo, se comprende que existen dos formas de terminar con el contrato y relación individual: la primera de ellas, por mutuo consentimiento, y la segunda, por decisión unilateral cuando la causa que motiva la terminación recae sobre el patrono o trabajador. Es decir, que si el patrono y el trabajador están de acuerdo con dar por terminado el contrato y la relación laboral existe terminación por mutuo consentimiento, mientras que si alguno incumplió con las condiciones pactadas puede dar por terminado el contrato en forma unilateral.

También es importante aclarar que en el caso que la terminación del contrato de trabajo sea por causa justa para el patrono, el empleador queda exento de paga indemnización al trabajador, en caso contrario: cuando la terminación o despido es injusta para el trabajador por ningún motivo pierde sus derechos de hacer efectivo el cumplimiento de los mismos.

De esta manera, existen otros casos que el Código de Trabajo ha incorporado como supuestos legales para la determinación justa e injusta del despido. Son causas justas



que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

1. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores.
2. Cuando el trabajador comenta alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpen las labores.
3. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dicho actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, de haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
4. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las maquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo.
5. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del Artículo 63 del Código de Trabajo guatemalteco.



6. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe al momento de reanudarse las labores, si no hubiere hecho antes.

7. Cuando el trabajador se niegue de manera manifestada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores.

8. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64 del Código de Trabajo guatemalteco, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono.

9. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o prestándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado.

10. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y



11. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

1. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
2. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
3. Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
4. Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.
5. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos



actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la conveniencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

6. Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
7. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.
8. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren.
9. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquier otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y



10. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

3.3 Rescisión de los contratos individuales de trabajo y las relaciones laborales

La rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes. Se rescinde únicamente el contrato que se incumple, de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal de la relación laboral. De esta manera, el trabajador que solicita la rescisión de su contrato por causas imputables al patrón tiene derechos a que se le pague la indemnización correspondiente. Mientras el patrón que solicita la rescisión del contrato por causas imputables al trabajador no tiene la obligación de pagar indemnización.

3.4 Perfeccionamiento de la causa de la terminación del contrato individual de trabajo

El hecho de la extinción de la relación es de carácter instantáneo, es decir que produce efectos desde el momento en que se perfecciona; esto es, cuando la voluntad de extinguirlo llega a la esfera de conocimiento de la otra parte. La extinción del contrato puede producirse por un acto jurídico unilateral o bilateral, expreso o tácito.

No obstante, cualquiera sea la causa de la extinción del contrato, y sin perjuicio de las indemnizaciones que en su caso correspondan, las partes tienen derechos que pueden reclamar y obligaciones que cumplir. En la casa del empleador, éste tiene la obligación de pagar las remuneraciones pendientes, las indemnizaciones de despido y de daños y perjuicios entre otros. Y en el caso del trabajador, éste debe otorgar recibos por las



sumas abonadas por el empleador y por los efectos personales recibidos, devolver documentos y herramientas de trabajo y subsiste la obligación de guardar reserva.

3.5 Requisitos del despido

No importando que los despidos puedan ser justificados o injustificados o de si configuran una decisión unilateral y arbitraria del empleador, el despido requiere de ciertos mecanismos formales par dar por terminado el contrato de trabajo, y al respecto del Código de Trabajo establece dos tipos de despido que son, por un lado, el despido directo, cuya característica fundamental es que quien lo determina es la persona del empleador y por otro lado el despido indirecto, cuya característica fundamental, es que quien lo determina es el trabajador aunque fundado en las conductas que el empleador ha encuadrado en las causales previstas en el Artículo 79 del Código de Trabajo guatemalteco.

El Artículo 80 del Código de Trabajo de Guatemala, en relación al despido indirecto establece que la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas y constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél, en este caso, cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. Por consiguiente, se establece que para hacerse efectivo el despido indirecto deben de concurrir dos requisitos; primero la comunicación que en este caso se presume tiene que ser del trabajador hacia el patrono; y segundo, la cesación inmediata de las labores por parte del trabajador, casi en forma simultánea a la comunicación realizada.

3.6 El preaviso

El preaviso es una obligación que la ley establece como presupuesto para la terminación del contrato de trabajo por decisión del trabajador. El Artículo 83 del Código



de Trabajo guatemalteco establece que: "el trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono, de acuerdo con lo que expresamente se estipula en dicho contrato o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- 1) Antes de cumplir seis meses de servicio continuos, con una semana de anticipación, por lo menos;
- 2) Después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año, con diez días de anticipación, por lo menos;
- 3) Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación, por los menos; y
- 4) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación, por los menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a los expresados plazos, salvo que éste último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad...". De la anterior, significa que el preaviso se constituye en la comunicación que el patrono utiliza para informar al trabajador sobre su decisión de terminar el contrato de trabajo, previo a terminar efectivamente la relación, para este objeto se establecen plazos que deben observarse



para hacer llegar la comunicación, dependiendo éstos del tiempo que haya durado la relación de trabajo.

En consecuencia, el preaviso trae consigo la posible responsabilidad exigible para el trabajador en el caso de no observarlo. Otra característica importante es que la norma establece como regla general que el previo no pueda compensarse en dinero, es decir, que el trabajador no puede sustituir la obligación de la comunicación de su decisión de terminar el contrato de trabajo, con el pago del salario que corresponde al plazo del preaviso que deba observar, salvo que el empleador lo acepte expresamente, y por otro lado, lo relacionado a que una vez, cursada la comunicación que contiene el preaviso al patrono, éste queda en la libertad de sustituir al trabajador, en cualquier momento del plazo de preaviso, una vez, haya conseguido al sustituto del trabajador que haya decidido terminar su contrato de trabajo.

3.7 Carta de despido

En términos generales, una carta es un documento escrito donde consta cierta información. La palabra despido se emplea frecuentemente para referir la expulsión o destitución de una persona de su empleo. Despido laboral, mientras tanto, es el nombre formal con el cual se designa a la acción a través de la cual un patrono de por finalizada unilateralmente la contratación de un empleado.

En esencia, el despido es una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de ésta. Las principales características son las siguientes:

- 1) Es un acto unilateral del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto) que extingue el contrato, es decir, que se produce por su solo voluntad.



- 2) Es un contrato recepticio, ya que se torna eficaz desde el momento en que el acto llega al conocimiento del destinatario.
- 3) Es un acto extintivo, porque desde que es recibida la notificación, los efectos del contrato cesan para el futuro y ninguna de las partes puede invocar hechos posteriores para justificar la medida.
- 4) En principio es un acto informal, es decir que puede manifestarse verbalmente o por escrito (por telegrama, por carta documento) o inclusive surgir de un comportamiento inequívoco de alguna de las partes (por ejemplo, la negativa de trabajo). Pero, en el caso de despido con preaviso y de despido con justa causa, es requisito ineludible la forma escrita, tal y como se norma en el Código de Trabajo guatemalteco.

En este último sentido, la carta de despido aparece como una formalidad requerida en el Artículo 78 del Código de Trabajo guatemalteco que establece: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causa enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que trascorra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

1. Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y



2. A título de daños y perjuicios, los salario que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

Es importante mencionar que en la legislación guatemalteca, no se desarrolla ningún otro precepto o norma que establezca que el despido debe ser informado por escrito. Esto significa que el único fundamento legal de la carta de despido es el artículo relacionado.

La normativa anteriormente relacionada exige que el patrono comunique por escrito al trabajador el despido; que puede ser mediante la carta de despido, de acuerdo al principio informativo laboral denominado principio de sencillez, mediante la cual el patrón comunica por escrito al trabajador la causa que lo motiva y la fechas en que da por terminada la relación laboral; es decir, el contenido hace mención sobre la fecha a partir de la cual el trabajador tendrá conocimiento del despido, o en el mismo día se le informe del documento de despido y sea despido, y el motivo del despido. Este último elemento es importante para el trabajador porque le permite conocer las razones que provocaron la decisión del empleador; lo cual le permitirá preparar su defensa posteriormente si considera que su despido no fue conforme el Código de Trabajo.

Las características de la carta de despido son:

1. Es escrita.
2. Deben constar los hechos que lo motivan.
3. Debe figurar la fecha a partir de la que el despido tendrá efecto.



Gerencialmente, la carta de despido es un formato de carta que utilizan los patronos cuando se planea retirar a alguien de la empresa o informarle a alguien que pronto dejará de trabajar con el empleador y, por consiguiente, su contrato y relación laboral se dan por terminadas, la estructura que generalmente se emplea consiste en un modelo de carta relativamente simple: inicia con la fechas y lugar desde donde se suscribe; en el cuerpo se explica la manera o los motivos y razones por las que se da por terminado el contrato del destinatario, y finalmente, termina con una cordial despedida y la identidad del remitente.

3.8 Legislación comparada

El derecho comparado, tal como se denomina a la disciplina de estudio del derecho que se basa en la comparación de las diferentes soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los mismos casos, algunas legislaciones exigen el requisito formal de despido mediante la entrega de una carta, aviso, comunicación, nota o memorándum al trabajador, en forma escrita en la cual se anuncia al empleado la voluntad de prescindir de sus servicios, así como la fechas y la causa.

Ahora bien, es importante mencionar que no en todas las legislaciones se denomina carta de despido a esta formalidad, sino de diferentes formas. Para el efecto, en el apartado de anexos se podrá apreciar la correspondiente tabla comparativa entre varios países en donde se aprecia que no en todas las legislaciones se denomina carta de despido a esta formalidad, sino de diferentes formas.

En Guatemala, el fundamento legal de la carta de despido se encuentra en el apartado de terminación de los contratos de trabajo, aunque en el Código de Trabajo no se utiliza la figura de carta, sino la expresión de comunicar por escrito. Como puede



notarse, el verbo típico es amplio y permite la interpelación y fundamentación de una carta como medio de comunicación por escrito, por tanto, puede afirmarse que su respaldo legal se encuentra en el Artículo 78 del Código de Trabajo de Guatemala.

Ahora bien, el mismo Código establece que la terminación del contrato de trabajo surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores; es decir, que se requieren de dos elementos: la causa del despido y la terminación de la relación laboral. Por tanto, para que el contrato se dé efectivamente por terminado deben concurrir estos dos elementos, el primero manifestando en una carta de despido y, el segundo, en la terminación total de las actividades laborales entre el trabajador y patrono.

Sin embargo, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe de pagar al trabajador:

- a. Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b. A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

En México, la figura que se utiliza es el de aviso de despido, y es una obligación para el patrono comprobar todos los hechos controvertidos con sus trabajadores, así como guardar los documentos que respalden sus objeciones; por esta razón, cuando existen conflictos laborales, el patrono tiene que exhibir la copia de recibido o constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la



fecha y la causa del empleado, de lo contrario el órgano correspondiente asume que el trabajador es quien tiene la razón.

En el Salvador, se utiliza el aviso de despido mediante juez competente, ya que el patrono está obligado a dar aviso a los trabajadores que son afectados sobre las decisiones de suspensión o terminación de contratos, para el efecto, el aviso de despido debe ser por medio del juez competente, y mientras no se cumpla con esta disposición, el patrono no puede dar por terminado el contrato individual de trabajo.

En Honduras, se tipifica el aviso de despido por escrito a los trabajadores, con la obligación que el patrono debe enviar una copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien inmediatamente le dará un acuse de recibo como prueba de haber hecho el aviso. A diferencia de Guatemala, México y el Salvador, la legislación hondureña añade la obligación de enviar una copia del aviso a la institución correspondiente como medio de prueba. Esta extensión de la obligación es interesante, debido a que impone al patrono el deber de cumplir con esta formalidad como medio de prueba en posibles y futuros conflictos laborales y, como un acto de publicidad de las resoluciones tomadas en la iniciativa privada ante la autoridad administrativa correspondiente.

En Nicaragua, se utiliza la figura de aviso de despido como un acto solamente que solicita el trabajador al patrono con el fin de darse por enterado sobre la causa de la terminación del trabajo. Ahora bien, en el Código se establece esta figura dentro del apartado de contrato de trabajo en el mar por tiempo; es decir, que la figura de aviso de despido aparece como una formalidad en este tipo de empleo que, igualmente pueden extenderse a cualquier relación laboral porque en realidad, cada trabajador tiene derecho a saber o conocer las causas de su despido.

En Costa Rica, la figura utilizada es la de aviso de despido aun sin justa causa, pero en forma escrita; sin embargo, cuando el contrato hubiera sido celebrado en forma verbal,



el aviso de despido también puede ser verbal y en presencia de dos testigos. Es importante anotar que en la legislación costarricense, existe una excepción al aviso de despido escrito, lo que no sucede con los códigos de trabajo anteriormente enunciados, que solo limitan a establecer la obligación que el patrono tiene en extender este documento.

Como puede notarse, en las distintas legislaciones se requiere que la terminación de un contrato laboral venga acompañada de una carta o aviso de despido, como medio para hacer de conocimiento del trabajador las causas que motivaron el mismo. Sin embargo, no en todos los códigos de trabajo se tipifica la misma figura, ya que en Guatemala solamente se hace referencia a la comunicación por escrito, en cambio en los demás países se utiliza la figura de aviso de despido.

Ahora bien, es importante aclarar que en todos los casos, las legislaciones anteriormente relacionadas no destinan alguna norma específica que desarrolle el concepto, definición, características o requisitos que una carta o aviso de despido debe contener. Es decir, que en Guatemala, México, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica se incluye la figura típica de carta o aviso de despido como una consecuencia y requisito formal de la terminación de los contratos individuales de trabajo; como una obligación que recae sobre el patrono. Y, finalmente, que en la mayoría de los casos, exceptuando Honduras, el patrono no tiene el deber de remitir copia de la misma a ninguna institución estatal, sino únicamente entregar el documento al trabajador.





CAPÍTULO IV

4. Límites y alcances jurídicos de la carta de despido en el derecho individual del trabajo en Guatemala

4.1 Límites y alcances jurídicos sobre el uso de la carta de despido en Guatemala

Según lo expresa el Artículo 76 del Código de Trabajo guatemalteco: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

Para cumplir con esta disposición, el citado Código establece en su Artículo 78 lo siguiente: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza de los derechos de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

1. Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
2. A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”



La normativa anteriormente relacionada exige que el patrono comuniquen por escrito al trabajador la causa del despido; que puede ser mediante la carta de despido, de acuerdo al principio informativo laboral denominado de sencillez, en la que se indique la causa o causas del mismo.

Para que efectivamente se dé por terminado el contrato individual de trabajo es necesario que concurran algunos de los supuestos contenidos en el Artículo 77 del mismo código, relativos a causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte; en consecuencia se entiende que el uso de la carta de despido debe ocurrir en casos de responsabilidad atribuida al trabajador. Sin embargo, el mismo artículo establece que el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Provisión Social por motivo del despido.

En este segundo aspecto, implica que el trabajador puede oponerse a la decisión de su patrono aunque sea justa. Está es una característica que pone de relieve el enfoque social del Derecho laboral guatemalteco, debido a que incorpora y permite examinar la posibilidad de vulnerar algún derecho del trabajador aunque en apariencia el despido fuera justo, lo cual concuerda con el principio de titularidad dispuesto en el Código de trabajo guatemalteco.

Asimismo, el artículo incluye dos requisitos que debe contener la carta, en primer lugar, la causa del despido, y como segundo elemento, la extinción de la relación laboral. Con esto queda claro que toda carta de despido debe cumplir con la función de comunicar al trabajador los motivos de la misma y, para que la decisión del patrono surta efectos reales, debe extinguirse la prestación de los servicios. En este sentido, el límite al uso de la carta de despido en la legislación guatemalteca se suscribe al caso del despido por causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo,



sin responsabilidad de sus parte, no así en el uso del despido injusto para el trabajador. En consecuencia, el alcance jurídico de la carta se extiende únicamente al Artículo 77 y 78 del Código de Trabajo de Guatemala y representa una formalidad de la terminación del contrato laboral. Por tanto, surte efectos si se utiliza conforme el Código de Trabajo guatemalteco, de lo contrario el uso indiscriminado de la carta de despido debe entenderse como ilegal.

En concordia con el Artículo 77 del Código de Trabajo de Guatemala, las causas que facultan al patrono para despedir al trabajador son claras y expresamente calificadas. Algunas de las causas generalmente utilizadas para el despido directo ocurren cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o sus representantes. Este es un caso tanto controvertido porque requiere que el trabajador realice actos en contra de las buenas costumbres o la reputación de su patrono, pero sobre todo tiene la dificultad de comprobar la acusación. En principio se debe considerar que el trabajador tiene la necesidad del trabajo para mantenerse, así que sería un grave error conducirse en forma abiertamente inmoral e inadecuada. En segundo término, es difícil que el patrono pueda probar que el trabajador lo calumnia con base a presunciones.

Otra causa sucede cuando el trabajador comete algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de algunos de sus compañeros de trabajo, o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, o productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo. A este respecto conviene efectuar el análisis de que debe tomarse en consideración que cuando el patrono acusa a un trabajador de algún delito o falta contra la propiedad, ya seas en perjuicio de éste o bien de sus compañeros de trabajo, la legislación guatemalteca al respecto debió haber sido clara, porque fácilmente un patrono puede invocar esta causa para despedirlo justificadamente, pero cabe la



salvedad, de que en caso de algunos jueces de trabajo, se ha podido establecer, que cuando el patrono invoca esta causa, previamente debe estar a la vista la sentencia penal en donde conste que haya sido condenado por el delito o falta de que se le acusa, lo cual no fuera así, la invocación de dicha causa no debe tener ninguna interpretación, por lo que si fue despedido justa o injustamente, directa o indirectamente.

En caso de que el trabajador revele secretos y deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono con o sin causa justificada durante dos días laborales completos, consecutivos o durante seis medios días laborales completos, en un mismo mes calendario. En este caso, el patrono invoca estas causas para despedir sin responsabilidad de él al trabajador, pero resulta el caso de que en la mayoría de centros de trabajo, no se les concede permiso a los trabajadores incluso, para acudir al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y en muchos casos, el trabajador por causa mayor, como puede ser, estar muy enfermo de salud, el fallecimiento de un familiar, etc., abandona el trabajo por un día, y ello, no constituye falta como para que el patrono pueda despedirlo, invocando esta causa, sin que cumplan debidamente los presupuestos legales necesario, pese a lo estipulado en la norma de dar la correspondiente justificación al momento de reanudar sus labores, o bien hacerla antes. En el caso de que el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentales o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en forma igual a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en sus labores.

Cuando infrinja cualquier de las prohibiciones del Artículo 64 del Código de Trabajo guatemalteco, el reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez, cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la

seguridad de las personas y de los bienes del patrono. En la práctica esta causal es comúnmente invocada, cuando un trabajador es alcohólico; sin embargo existen otros casos, de los que el inciso indica respecto a que debe acatar las disposiciones que se encuentran en el reglamento interior de trabajo sin embargo, en muchos de los casos no existe tal reglamento, porque los patronos no los han elaborado pese a que pudiera existir un mandato legal para ello, lo conveniente sería que existiera obligatoriedad en la suscripción de un reglamento, y que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social controlara tales aspectos, porque en el reglamento se incluirá el procedimiento disciplinario que debe emplear el patrono en caso desee despedir a un trabajador con causa justificada, lo cual no existe en muchos lugares de trabajo, suscitando con ello que los tribunales de justicia laboral se encuentren saturados de demandas laborales que ponen en evidencia no sólo al trabajador sino más aun a los patronos.

Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en el error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutarse en forma que demuestre claramente su incapacidad, realización de las labores para las cuales haya sido contratado. Esta causal, es muy inusual que se invoque por parte del patrono, porque resultaría ilógico suponer que debido a la superioridad material o económica del patrono frente al trabajador éste pueda inducirlo a error, presentándole condiciones personales y profesionales que no posee, lo cual permite, inferir que para ello, se encuentra el período de prueba, en el que el patrono podrá darse cuenta de las capacidades y experiencias del trabajador que contrató y no necesariamente tenga que ser una causal de despido, porque pasando el período de prueba, el patrono no podrá invocar dicha causa, por lo que a juicio de la autora dicha causal debe ser eliminada del Código de Trabajo guatemalteco.



Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada y cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave en las obligaciones que le impongan el contrato. En este caso, efectivamente y lógicamente resulta que cuando al trabajador se le acuse y sea sometido a una pena de arresto prolongado por la investigación del delito o falta de que se le acusa, no podrá continuar al servicio del trabajo que venía desempeñando, dándole la ley facultad al patrono, lógicamente, para que lo despida y el supuesto que cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que imponga el contrato, también puede ser causa de despido. Cabe señalar también de que la ley faculta al patrono a que pueda ejercitar la acción penal en contra del trabajador, cuando de su accionar se deduzca que ha cometido algún delito o falta.

Estos supuestos, el despido es efectivo a partir de que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del mismo, y éste cese efectivamente la relación laboral. El trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono para que éste le pruebe la causa justa del despido, si el patrono no prueba dicha causa, se interpretará conforme la ley, como un despido directo e injustificado y a ello cabría establecer que corresponde al trabajador el pago de la prestación de indemnización.

4.2 Ejemplos y problemas frecuentes en el uso de cartas de despido

En el apartado de anexos se ejemplifica algunos modelos de cartas de despido generalmente utilizadas en Guatemala.

Algunas empresas utilizan ciertos modelos aparentemente atentos, mientras otras, son cortas y concisas. La diferencia radica en que algunos patronos explican los motivos del despido aunque sean justos o injustos, en cambio otras simplemente se remiten a



dar aviso del despido sin dar algún detalle. También sucede que en la práctica, algunos patronos entregan la carta de despido como una nota o aceptación de la liquidación de las prestaciones laborales, que en varios casos, son inexactas y que los mismos trabajadores por desconocimiento aceptan y firman, dando por consentidas y correctas las cantidades recibidas. Otras veces, condicionan a los trabajadores a aceptar y firmar la carta de despido previo a liquidarles sus prestaciones laborales.

Ahora bien, es importante mencionar que el Código de Trabajo de Guatemala, así como las demás leyes del país no establece un marco integral de protección al trabajador que ha sido despedido mediante un documento escrito. Con la ausencia de normas que establezcan los requisitos y prohibiciones, por ejemplo, de la incorporación del fundamento legal sobre la causa de despido y la prohibición de incorporar condiciones o liquidaciones abusiva o transgresoras de los derechos de los trabajadores, la carta de despido funciona como un documento que los patronos utilizan libremente y a su discreción para despedir a sus trabajadores sin mayores formalidades. Esta situación permite que ocurran distintos casos, los más comunes suceden cuando los trabajadores al ignorar la precedencia jurídica de la carta, entienden que su despido fue justo y que no pueden emplazar a su patrono; que desde el momento que les fue entregada la carta el despido ha surtido efecto; que no tiene derecho a percibir indemnización, y que la carta es el único documento necesario para su despido.

Por otra parte, el patrono entiende que con la firma de recibido de la carta de despido por parte del trabajador, la relación laboral queda legalmente disuelta; que no existen obligaciones de pagar indemnización; que el documento los respalda ante cualquier emplazamiento en los tribunales de justicia; que puede consignar cualquier extremo de la relación laboral aunque no fuere cierto, o que la firma de recibido del trabajador funciona como finiquito, etc.; aunque legalmente, los límites y alcance del uso de la carta de despido queden sometidos únicamente al contenido del Artículo 77 y 78 del



Código de Trabajo de Guatemala referente al despido por responsabilidad del trabajador.

En conclusión, estos problemas ocurren con frecuencia porque los patronos utilizan la carta de despido sin ningún tipo de reparo o supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y además, no existen normas que establezcan las circunstancias por las cuales deba entregarse y/o enviarse o notificarse a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es decir, que la falta de controles adecuados permite el uso inapropiado de esta figura.

4.3 Obligaciones derivadas del despido injustificado

Cuando se utiliza una carta para realizar un despido injustificado se derivan ciertas obligaciones del patrono. Al respecto el Artículo 78 del Código de Trabajo guatemalteco establece que en si el patrono no prueba que la causa es justa, debe pagar al trabajador lo siguiente:

1. Las indemnizaciones que según este código le pueda corresponder; y
2. A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir, desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las constas judiciales.

De esta manera, si el patrono vulnera la regla indefinida de los contratos de trabajo al despedir injustificadamente al trabajador, es responsable de una terminación ilegal y debe pagar al trabajador, primeramente una prestación que se denomina indemnización por tiempo de servicio, que de acuerdo con la norma relacionada debe calcularse a razón de un mes de salario por cada año de servicios prestados por el trabajador; y en el caso de que el reclamo del trabajador para el pago de la indemnización por despido injustificado debiera ventilarse en los tribunales de



trabajo, y éste llegara hasta una sentencia firme u ejecutoriada, el patrono también queda obligado de pagar al trabajador una indemnización denominada de daños y perjuicios, que de acuerdo con el Artículo 78 del Código de Trabajo se calcula a razón de doce meses de salario que pretende compensar el tiempo que el trabajador ha perdido y ha permanecido sin pago de salario desde el momento en que fue despedido hasta el momento en que se le hace efectivo el pago de su indemnización por tiempo de servicio.

4.4 Nulidad de la carta de despido

Ripet y Boulanger, "la nulidad reprime las infracciones a reglas locales." Salvat por su parte, entiende por nulidad "la sanción legal que priva de defectos a un acto jurídico."²¹

La sanción de nulidad tiene dos especies:

1. Nulidad relativa: Permite que un acto se anule, lo cual significa que, los actos pueden nacer a la vida jurídica y producir determinados efectos a pesar de existir ciertas irregularidades o elementos de invalidez, irregularidades que pueden ser subsanables entre las partes contractuales. La nulidad relativa se preceptúa en el Artículo 1303 del Código Civil guatemalteco que determina que el negocio jurídico es anulable por incapacidad relativa que las partes o de una de ellas y por vicios del consentimiento.
2. La nulidad absoluta; La nulidad absoluta es la sanción más fuerte que se puede imponer a los actos jurídicos, también denominada nulidad de pleno derecho, que se produce cuando el negocio jurídico se ha constituido violando un precepto legal de carácter prohibitivo. La nulidad absoluta manifiesta su acción gráficamente en la improductividad de los efectos que debería surtir un acto jurídico, es decir que la nulidad absoluta implica invalidez e ineficiencia en los actos jurídicos.

²¹ Ripet y Boulanger, citados por: Márquez González, José Antonio. **Teoría general de las nulidades**. Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A.. Distrito Federal, México, 1996, Pág. 7.



El Código Civil guatemalteco establece cuanto sigue: “Artículo 1301. Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a las leyes prohibitivas expresas, y por ausencias o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia. Los negocios que adolecen de nulidad absoluta no producen efectos ni son revalidables por confirmación.”

Básicamente, la nulidad absoluta es la sanción más fuerte que puede imponérsele a los actos jurídicos, derivándose de ésta, la invalidez e ineficacia tanto del negocio como del instrumento jurídico. Así las características más relevantes de la nulidad absoluta son:

1. El acto nulo extingue los efectos previstos en el negocio: *quod nullum est nullum producit effectum*.
2. No precisa declaración judicial, ni una previa impugnación del negocio, ya que opera *ipso iure* o de pleno derecho.
3. Permite solicitar la intervención judicial, por ello, cualquier interesado que haya sido o no parte del acto jurídico y aun el causante de la nulidad puede solicitar la declaración.
4. La nulidad absoluta no es subsanable y la acción para hacerla valer puede ejercitarse en cualquier tiempo sin que prescriba ni caduque.

Por otra parte, es indispensable recalcar que la irrenunciabilidad, es una de las garantías del derecho del trabajo individual guatemalteco que se constituye en la limitación impuesta por la ley al principio de la autonomía de la voluntad, mediante la



cual establece que por ningún motivo o circunstancia el trabajador renuncia a sus prestaciones laborales. En este sentido, puede entenderse que una carta de despido utilizada para obligar al trabajador a renunciar o reducir sus derechos laborales trasgreda los principios del derecho individual y las leyes laborales guatemaltecas.

Esta violación es un acto de desobediencia a un imperativo, siendo por tanto un acto trasgresor y que por consiguiente trae consigo una serie de consecuencias negativas posteriores, que en términos generales se denominan sanción. Por tanto, la consecuencia negativa que se debe imponer a la carta de despido utilizada tanto fuera de los límites y alcances de la ley es nulidad. Esto por varias razones, en primer lugar porque el patrono la utiliza como medio de eximirse de responsabilidad y, en segundo lugar, porque las prestaciones laborales son irrenunciables.

Ahora bien, cuando el uso de la carta de despido es con justa causa para el patrono y con hechos comparables, es válida y surte efectos. En caso contrario, la carta de despido es nula cuando es producida por una terminación sin justa causa, porque es el resultado de la contravención a la garantía de estabilidad que protege a la contratación individual del trabajo en general y que es precisamente la que reviste del carácter de indefinida a todos los contratos y relaciones de trabajo.

En conclusión, la nulidad de la carta de despido es válida cuando el despido queda fuera del contenido del Artículo 77 del Código de Trabajo, por ello, la carta de despido sólo pueden utilizarse si concurren las causas que justifiquen la terminación del contrato individual de trabajo. En consecuencia, los efectos de la declaración de nulidad de la carta de despido producida sin justa causa, se traducen en la restricción de las cosas a su estado anterior, esto implica que por un lado el trabajador deba ser restituido en su mismo puesto de trabajo y condiciones laborales en que se venía desempeñando antes de ser despedido arbitrariamente; y por otro lado, que siendo



imputable la causa de la suspensión en la prestación de los servicios al patrono, éste deberá ser condenado a pagar los salarios dejados de percibir por el trabajador, durante todo el tiempo que ha permanecido despedido.

4.5 Requisitos, prohibiciones obligaciones que debe contener la carta de despido

Por lo planteado anteriormente, es necesario que toda carta de despido contenga los siguientes requisitos:

1. Lugar y fechas del día en que se notifica o entrega la carta de despido.
2. Nombre completo del trabajador a quien se despide.
3. Explicación de su despido junto al fundamento legal.
4. Nombre o denominación social del patrono
5. Dirección y teléfono actual del patrono.

Las prohibiciones al uso de la carta de despido deben ser:

- 1) Incorporar condiciones para la entrega o cumplimiento de las prestaciones laborales del trabajador.
- 2) Utilizar la carta de despido como un finiquito.



- 3) Obligar al trabajador a firmar y dar por aceptado el contenido de la carta.
- 4) Utilizarse para despidos injustos para el trabajador.
- 5) Utilizarse para eximir de responsabilidades económicas y legales al patrono.

Las obligaciones que deben establecerse para el uso de la carta de despido son:

1. Entregar al trabajador la carta de despido a más tardar en 15 días después de la causa justa de su despido.
2. Enviar a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala una copia de la carta de despido entregada al trabajador.
3. Guarda y mantener en buen estado copia de la carta de despido entregada al trabajador.

4.6 Denuncias del uso de cartas de despido injustas para el trabajador.

Cuando un trabajador desee denunciar a un patrono, por considerar que están siendo violados sus derechos laborales mediante el uso de la carta de despido, puede presentarse al primer nivel del Ministerio de Trabajo a realizar su denuncia personalmente o puede llamar al número 1511, call center del Ministerio de Trabajo,



donde un agente tomará nota de la denuncia y trasladará a la Inspección General de Trabajo, donde se asignará a un inspector para que verifique los hechos denunciados.

4.7 Necesidad de reformar el Código de Trabajo en torno a la carta de despido

En Guatemala, el marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para la protección del empleo. Así, los contratos individuales de trabajo y su terminación se rigen por normas que establecen los límites y alcances jurídicos, para ello, el Código de Trabajo obliga a los patronos a celebrar contratos escritos conforme a las normas tendientes al derecho laboral guatemalteco, así como de comunicar por escrito el despido a sus trabajadores.

A nivel nacional, es de suma importancia contar con leyes y reglamentos que protejan jurídicamente los derechos de los trabajadores, así como crear disposiciones que establezcan reglas claras de actuación para los patronos. A nivel internacional, el Estado de Guatemala mediante la aceptación y ratificación de convenios y tratados con la Organización Internacional del Trabajo -OIT- se ha comprometido a la creación de políticas, normas y programas en materia.

No obstante de la creación de ciertas normas ordinarias, así como los compromisos adquiridos internacionalmente para la protección de los derechos del trabajador en el país, nada se ha dicho o regulado específicamente sobre las cartas de despido que los patronos entregan a sus trabajadores. En virtud, es necesario reformar el Artículo 78 del Código de Trabajo, con el objeto de adicionar un Artículo 78 bis que incluya requisitos, prohibiciones y obligaciones para el uso de la carta de despido de la siguiente manera:



EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que es necesario el cumplimiento eficiente de la legislación laboral nacional y la plena protección a los derechos de los trabajadores y trabajadoras guatemaltecas, así como la clara determinación de los derechos y obligaciones del patrono.

CONSIDERANDO:

Para cumplir con el principio tutelar de los trabajadores enunciados en el Código de Trabajo, el cual brinda protección jurídica de carácter referente a la parte más débil: el trabajador.

POR TANTO:

En ejercicios de las funciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

Las siguientes: "REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y SIS REFORMAS".

Artículo 1. Se reforma el Artículo 78 del Código de Trabajo, el cual queda así:

Artículo 78 bis. Requisitos, Prohibiciones y Obligaciones de Carta de Despido. Toda carta de despido contenga los siguientes requisitos:

- a) Lugar y fechas en que se notifica o entrega la carta de despido.
- b) Nombre completo del trabajador a quien se despide.
- c) Explicación detallada de su despido junto al fundamento legal.



d) Nombre o denominación social del patrono

e) Dirección y teléfono actual del patrono.

Las prohibiciones al uso de la carta de despido son:

- a. Incorporar condiciones para la entrega o cumplimientos de las prestaciones laborales del trabajador.
- b. Utilizar la carta de despido como un finiquito laboral.
- c. Obligar al trabajador a firmar y dar por aceptado el contenido de la carta.
- d. Utilizarse para despidos injustos para el trabajador.
- e. Utilizarse para eximir de responsabilidades económicas y legales al patrono.

Las obligaciones son:

- a) Entregar al trabajador la carta de despido a más tardar 15 días después de la causa justa de su despido.
- b) Enviar a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo una copia de la carta de despido entregada al trabajador.
- c) Guardar y mantener en buen estado una copia de la carta de despido entregada al trabajador.

Artículo 2. El presente Decreto entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial.



PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA.





CONCLUSIONES

- 1) El Código de Trabajo guatemalteco carece de un presupuesto legal por medio del cual se regulen los requisitos legales que debe contener la carta de despido que extiende el patrono al trabajador al momento de dar por terminada la relación laboral, provocando con ello que se vulneren muchas veces los derechos de los trabajadores, puesto que el patrono la puede extender de manera antojadiza.

- 2) Para que el patrono extienda la carta de despido al trabajador deben concurrir los presupuestos contenidos en el Artículo 77 del Código de Trabajo de Guatemala, es decir deben existir causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin embargo la misma normativa le confiere derecho al trabajador para emplazar al patrono ante los tribunales de justicia para que compruebe la justa causa de despido.

- 3) Con la legislación comparada se determinó que en la región centroamericana solo El Salvador obliga a los patronos a presentar aviso por escrito ante juez sobre los despidos que efectuó, convirtiéndose el referido país en un verdadero tutelador de los derechos de los trabajadores.





RECOMENDACIONES

- 1) Que El Congreso de la República de Guatemala tome en consideración la propuesta de reforma del Código de Trabajo contenida en el presente trabajo, a fin de agregar a la legislación laboral guatemalteca un Artículo 78 bis que establezca los requisitos legales que debe contener la carta de despido que extiende el patrono al trabajador.

- 2) Que El Ministerio de Trabajo y Previsión Social incluya entre sus programas de capacitación y sensibilización, temas relacionados con el uso de la carta de despido, sus límites y alcances, así como los derechos y obligaciones que surgen de la misma, con la finalidad de que tanto patronos como trabajadores conozcan especialmente sobre los límites y alcances jurídicos de la carta de despido.

- 3) Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promueva ante las autoridades guatemaltecas correspondientes la necesidad de implementar a nivel centroamericano la normativa que aplica El Salvador, en cuanto a que se obligue al patrono a dar aviso por escrito ante las autoridades jurisdiccionales competentes, sobre los despidos que efectuó y poder realmente convertir al derecho laboral guatemalteco como tutelador de los trabajadores.





ANEXOS



ANEXO I: Comparación en fundamento de la carta de despido de algunos países.

País	Ley	Prevé la carta de despido	Figura	Fundamento legal
Guatemala	Código de Trabajo	Si	Comunicación por escrito	Artículo 78
México	Ley Federal de Trabajo de México	Si	Aviso por escrito	Artículo 784
El Salvador	Código de Trabajo de la República de El Salvador	Si	Aviso por escrito ante juez	Artículo 42
Honduras	Código de Trabajo de la República de Honduras	Si	Aviso por escrito	Artículo 102
Nicaragua	Código de Trabajo de la República de Nicaragua	Si	Aviso	Artículo 163
Costa Rica	Código de Trabajo de la República de Costa Rica	Si	Aviso por escrito	Artículo 28



ANEXO II: modelos de cartas de despido generalmente utilizados en Guatemala.

Guatemala, 12 de febrero de 2013

Estimado Carlos Roca:

Por la presente le comunico que por bajas de ventas en la empresa nos vemos en la necesidad de dar por terminado el contrato individual de trabajo y la relación laboral que la empresa tiene con su persona. Las circunstancias que motivan dicha decisión son gerenciales, debido principalmente a que usted no cumplió con las metas de ventas programadas para el mes de enero del año en curso, ni con las expectativas de la empresa.

Motivo por el cual y con base a su incumplimiento, no procede pagarle indemnización, únicamente la liquidación que en el departamento de recursos humanos manejan. Para el efecto, sírvase pasar al departamento respectivo a recoger su cheque lo más pronto posible para hacer mas ágil el trámite.

Atentamente,

Amílcar Fernández
Gerente General
Empresa de Alimentos



Guatemala, 25 de febrero de 2013

Respetable Lorena Caal:

Por medio de la presente queremos principalmente, darle las gracias por los servicios prestados en nuestra empresa. Como usted ya lo sabe, las condiciones económicas del mercado han afectado a nuestra organización y con ello, nos vemos en la necesidad de hacer algunos reajustes de personal. Motivo por el cual, le comunicamos que a partir del día de hoy la empresa da por terminado el contrato laboral individual con su persona. Ahora bien, queremos indicarle que tesorería ya tiene listo su pago que haciende a la cantidad de veinte mil quetzales exactos Q.20,000.00, el cual corresponde al cumplimiento en pago de todas sus prestaciones laborales desde que inició a trabajar con la empresa hasta este día. Para lo cual, sírvase firmar de recibido este documento para pasar a recoger su cheque.

Sin otro particular,

Ernesto Morán
Gerente General
Empresa Cartonera

Cc: Recursos Humanos

Cc: Archivo

Cc: Unidad de Pagos



Guatemala, 25 de febrero de 2013

José Juan López:

Por medio de la presente, se hace de su conocimiento que a partir del día de hoy la empresa da por terminada la relación laboral con su persona. Le agradecemos que pase al Departamento de Recursos Humanos para entregar las herramientas correspondientes, y posteriormente dirigirse al departamento de Pagos para su liquidación total.

Sin otro particular,

Gaby Franco

Gerente General

Empresa Constructora

Cc: Recursos Humanos

Cc: Archivo

Cc: Unidad de Pagos



Guatemala, 20 de febrero de 2013

Andrea Fonseca:

Por medio de la presente, se hace de su conocimiento que la empresa después de entrar en quiebra, ha decidido de por terminado todos los contratos individuales de trabajo con el personal, por lo tanto, la relación laboral con su persona queda terminada a partir del día de hoy. Le agradecemos que pase al departamento de Recursos Humanos para su liquidación total.

Sin otro particular,

Alex Franco

Gerente General

Empresa de Servicios Eléctricos

Cc: Recursos Humanos

Cc: Archivo

Cc: Unidad de Pagos



BIBLIOGRAFÍA

- ALLACATI, Amadeo. **Derecho del trabajo**. Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina. 1999.
- BALLESTER, Pastor. **Contratación laboral**. Editorial Rex, Valencia, España. 1999.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. Editorial Alfa. Buenos Aires Argentina, 1953.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo. **El derecho a la formación profesional y las normas internacionales**. Editorial Cinterfor. Montevideo, Uruguay. 2000.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. Editoriales Tecnos, Madrid, España. 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **El contrato del trabajo**. Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1964.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Primera Edición, Editoriales Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1970.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1961.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **40 Lecciones de derecho laboral**. Novena Edición, Editoriales Trillas, D.F. México, 2004.
- CONTARINO, Silva. **Contratos civiles y comerciales**. Primera Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 2000.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Editorial la Ley, Buenos Aires, Argentina, 1998.
- HERRERA, Amílcar. **Jornada de trabajo y descanso semanal**. Editorial Nueva Sociedad, Quito, Ecuador. 1994.



Reglamento para contratación de Trabajadores Extranjeros, Acuerdo Ministerial, 1-17 del 7 de enero de 1971 y sus modificaciones.

Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.

Ley Federal de Trabajo de México. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. Decreto del 1 de abril de 1970. 1970.

Código de Trabajo de la República de El Salvador. Congreso de la República de El Salvador. Decreto 15. 1972

Código de Trabajo de la República de Honduras. Corte Suprema de Justicia de la República de Honduras, Centro América. Decreto 189. 1959

Código de Trabajo de la República de Nicaragua. Congreso de la República de Nicaragua. Decreto legislativo 241. 1963

Código de Trabajo de la República de Costa Rica. Congreso de la República de Costa Rica. Decreto 330. 1947.